

Teknik Korelasi dan Kolmogorov Smirnov dalam Menganalisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Peningkatan Kemampuan Menulis KTI Pada Widyaiswara

Susi Susilawati Harahap ^{1)*}
Widyaiswara ahli Muda BPSDM Provinsi DKI Jakarta
Email: suzzyhrp0308@gmail.com

Abstract

Widyaswara is such functional position regulated in government regulations NO.16 1994 about certain group of functional position. Widyaswara is the most important thing that should have transferable knowledge and value competence in learning process besides another supportive components. The Motivation which comes from this inside personality (intrinsic) as focus of this study to see the influence of intrinsic motivation towards widyaswara's writing scientific papers ability. This study aims to know whether the intrinsic motivation influence widyaswara's ability in writing scientific papers in human resources agency of Jakarta province. After conducting the research and statistical test analysis applied in SPSS22 computer program, it could be concluded that there was significant influence between intrinsic motivation towards widyaswara's ability in writing scientific papers (H_0 is rejected, H_a is accepted), as stated that (1) there is strong corellationship between intrinsic motivation and widyaswara's ability in writing scientific papers, it is seen from the corellation score as 0.668 within significant score (2-tailed) = 0,000 therefore, $t_{count} < t_{table}$ = (0,000 < 0,05). (2) there is significant influence between intrinsic motivation towards widyaswara's ability in writing scientific papers within the correlation score (R)=0.662 however, coefficient determination (R^2)=0.432, it states that the influence of intrinsic motivation towards widyaswara's ability in writing scientific papers=43,9%, then the remaining score is influenced by another variables. Furthermore, there is significant intrinsic motivation correlation towards widyaswara's ability in writing scientific papers with F_{count} 28.937 with signification/probability level $0.000 < 0.05$, and it is also gained the score of T_{count} =5.379, so T_{count} is more than T_{table} (5.379 > 2.717913) with signification score $0.000 < 0.005$. (3) motivation which is coming from themselves to work maximally in running their errands as proffession development element has category "medium". however, widyaswara's ability in writing scientific papers is also categorized "medium". The findings were also supported by the data of 39 widyaswara in human resources agency of Jakarta rovince with 58,97%. They had experience in writing scientific papers in varies publication as means of their proffession development and it was found that there were 41,03% who have never written a scientific papers.

Keywords: scientific papers, writing ability, motivation, intrinsic motivation, correlation.

PENDAHULUAN

Dalam pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil Negara, widyaiswara merupakan salah satu komponen penting yang harus memiliki kompetensi transfer of knowledge dan transfer of value dalam proses pembelajaran dalam kediklatan disamping komponen lainnya yang mendukung berjalannya kegiatan kediklatan. Selain memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, dan melatih (DIKJARTIH) PNS dan non PNS, widyaiswara juga melakukan kegiatan evaluasi dan pengembangan diklat, serta melakukan kegiatan pengembangan profesi. Kegiatan tersebut merupakan unsur utama dalam penilaian angka kredit widyaiswara sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 22 (2014).

Selain tugas pokok tersebut, widyaiswara juga diberi kesempatan mengembangkan profesinya yang terkait lingkup kediklatan dan Substansi melalui pembuatan Karya Tulis/Karya Ilmiah, penemuan inovasi yang dipatenkan, penyusunan buku pedoman/ketentuan pelaksanaan/ketentuan teknis, dan pelaksanaan orasi ilmiah. Dalam menulis akan memberikan manfaat yang besar dalam membantu mengembangkan kreativitas, daya imajinatif, dan daya inisiatif (Ansoriyah, 2017). Karena menulis adalah melahirkan pikiran atau perasaan dengan (Alie, 2015). Salah satu keterampilan berbahasa adalah menulis dan keterampilan ini yang paling sulit, karena membutuhkan proses dan niat untuk menulis. Ansoriyah (2017) Pendapat tersebut sejalan dengan [4], bahwa salah satu faktor kemampuan dalam menulis karya ilmiah adalah motivasi dan disiplin yang tinggi, yang diperlukan karena motivasi merupakan pengaruh dari dalam diri penulis untuk mendorong diri agar senantiasa menghasilkan karya tulis. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh Tim penilai Angka Kredit BPSDM Provinsi DKI Jakarta bahwa dari 20 (dua puluh) orang Widyaisawara BPSDM Provinsi DKI Jakarta yang mengajukan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) pada periode Januari 2019, hanya 5 (lima) orang yang mempunyai nilai dari unsur pengembangan profesi.

Padahal hampir sebagian besar masa jabatan widyaisawaranya sudah diatas 2 (dua) tahun, bahkan ada yang sampai 9 (sembilan) tahun lamanya pada masa jabatan yang sama. Hal ini terjadi, tentunya karena ada faktor-faktor yang menghambat widyaisawara untuk menulis karya ilmiah sebagai pengembangan profesi widyaisawara. Permasalahan yang sering dihadapi dalam menulis adalah karena tidak memiliki bakat menulis, tidak mengetahui cara menulis, rasa tidak percaya diri terhadap hasil tulisannya, takut dengan kritikan orang lain (Nugroho 2011). Kondisi ini menunjukkan bahwa rendahnya motivasi menulis kebanyakan berasal dari dalam diri. Motivasi yang berasal dari dalam diri (Intrinsik) ini yang menjadi fokus penelitin yang tujuannya untuk melihat *Pengaruh motivasi Intrinsik terhadap Kemampuan menulis Karya Tulis Ilmiah Widyaisawara. Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini karena belum ada penelitian yang mengangkat masalah ini.* Meskipun untuk variabel motivasi Intrinsik sebagai variabel X banyak sekali yang telah meneliti, akan tetapi untuk kemampuan menulis KTI (variabel Y) sedikit sekali artikel ataupun tulisan yang membahas masalah ini.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan (Hidayati, 2017). Motivasi merupakan penggerak, alasan-alasan, atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan suatu tindakan atau bertingkah laku (Siagian, 2014). Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2011) terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan.

Jabatan Fungsional Widyaiswara

Widyaiswara merupakan faktor utama dan penting dalam suatu diklat. Peserta sering menjadikan mereka sebagai tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri. Pada suatu kegiatan diklat, widyaiswara merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan. Widyaiswara dapat didentikkan sebagai ujung tombak dari diklat yang dilaksanakan, sebab secara langsung berupaya memfasilitasi, membangun, memberdayakan, dan mempengaruhi peserta diklat. Jabatan fungsional widyaisawara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, melatih PNS (Dikjartih PNS), evaluasi dan pengembangan pendidikan dan pelatihan pada Lembaga Diklat Pemerintah. Sedangkan widyaisawara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas yang telah disebutkan diatas (Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 22, 2014).

Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara

Karya tulis ilmiah widyaisawara adalah karya tulis ilmiah yang secara substansif terkait dengan tugas dalam lingkup kediklatan dan pengembangan spesialisasi widyaisawara. Sebagaimana penjelasan diatas bahwa karya tulis dapat dibagi kepada 3 jenis yaitu fiksi, nonfiksi dan feature. Akan tetapi karya tulis yang dibutuhkan oleh widyaiswara adalah jenis nonfiksi yaitu yang berbentuk Karya tulis Ilmiah. Oleh karena itu sebelum memulai tulisan sebaiknya seorang widyaiswara harus terlebih dahulu mengetahui bentuk-bentuk karya ilmiah yang dibutuhkan untuk dapat dinilai angka kreditnya. Sehingga dalam merencanakan tulisan widyaiswara dapat mengetahui sasaran dan penempatan tulisan tersebut. Dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 9 (2009), tentang Pedoman Penyusunan Karya Tulis Ilmiah bagi Widyaiswara, pada lampiran mengatur bentuk KTI yang dibuat oleh widyaiswara, yaitu berbentuk Buku dan Non Buku. KTI berbentuk buku boleh dalam bentuk buku cetakan ataupun *e-book (electronic book)*, akan tetapi buku tersebut memiliki persyaratan sebagai berikut : a. diterbitkan oleh suatu lembaga/ organisasi profesi atau penerbit yang berbadan hukum dan diedarkan secara nasional; b. memiliki *International Standard of Book Numbers (ISBN)*.

Khusus untuk buku yang berbentuk *e-book*, selain persyaratan sebagaimana buku cetakan, buku tersebut harus dapat dibaca dengan perangkat lunak (*software*) dan/atau perangkat keras (*hardware*) yang umum dipergunakan dan/atau dimuat dalam website pemerintah/institusi ilmiah. Buku *e-book* juga harus

tersusun dalam bagian-bagian sebagaimana layaknya susunan bab dan sub bab dalam sebuah buku. Selanjutnya KTI yang berbentuk non buku dapat diklasifikasikan kepada 4 (empat) macam (Peraturan Kepala LAN Nomor 26 (2015)), yaitu (1) Jurnal Ilmiah (2) Majalah Ilmiah (3) Buku Proceeding (4) Makalah dalam Pertemuan Ilmiah

Kemampuan Widyaiswara dalam Menulis KTI

Dalam bekerja, karyawan membutuhkan berbagai macam kemampuan dalam menjalankan aktivitasnya. Kemampuan karyawan dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang baik, karena kemampuan bekerja dari seseorang menunjukkan potensi dari orang tersebut dalam menjalankan aktivitasnya. Robbins dan Timothy (2008) menjelaskan bahwa kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Sedangkan menurut Yulk (2003) mengartikan kemampuan sebagai suatu alat yang dibawa karyawan ke tempat kerja berupa keterampilan, pengetahuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Menurut Robbins dalam Sudarma (2012), kemampuan merupakan aktivitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, yang dibedakan atas kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kkemampuan menurut pendapat Sumarwono (2009) diantaranya: 1) pengetahuan, merupakan wawasan para karyawan dalam melaksanakan maupun menyelesaikan tugasnya, 2) keterampilan, merupakan cara khusus dari karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas, 3) pengalaman kerja, merupakan karir sesuai bidangnya yang dimiliki oleh karyawan yang mana dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berbicara kemampuan widyaiswara sebagai topik dalam penelitian ini, sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Peraturan Kepala LAN Nomor 5 (2009), mengatur bahwa setiap widyaiswara harus memiliki kemampuan minimal dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih PNS. Kemampuan minimal itu ditetapkan dalam standar kompetensi widyaiswara, yaitu: a) kompetensi pengelolaan pembelajaran yaitu kemampuan dalam merencanakan, menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (40%), b) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan mengenai tingkah laku dalam melaksanakan tugas jabatannya yang dapat diamati dan dijadikan teladan bagi peserta Diklat (10%), c) kompetensi sosial yaitu kemampuan dalam melakukan hubungan dengan lingkungan kerjanya (10%), d) kompetensi substantif yaitu kemampuan di bidang keilmuan dan keterampilan dalam mata diklat yang diajarkan (40%).

Hipotesis Penelitian

Hipotesa penelitian sebagaimana berikut ini :

Ho : tidak ada pengaruh motivasi (Intrinsik) terhadap kemampuan menulis KTI widyaisawara

Ha : terdapat pengaruh motivasi (Intrinsik) terhadap kemampuan menulis KTI widyaisawara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan SDM Provinsi DKI Jakarta mulai dari bulan Oktober 2019 sampai dengan Januari 2020

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Defenisi	Skala
Motivasi (X) sebagai daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing sehingga mendorong orang untuk bekerja secara baik. (Herzberg)	Keberhasilan	dorongan dari dalam diri widyaisawara untuk melaksanakan tugas pengembangan profesi yang diukur dengan pemenuhan unsur pengembangan profesi	Ordinal
	Pengakuan atau penghargaan	dorongan dari dalam diri widyaiswara karena adanya pengakuan terhadap pencapaiannya. Pengakuan atau penghagaan ini diukur dengan perolehan angka kredit pada unsur pengembangan profesi yang diusulkan pada periode tertntu sesuai ketentuan Perka LAN nomor 26 Tahun 2016.	

Tanggungjawab		dorongan dari dalam diri widyaisawara untuk mengetahui pentingnya pemenuhan unsur pengembangan profesi sebagai kebutuhannya yang diukur dari kemauan Widyaiswara untuk menyusun KTI yang berkuakitas menjadi kepuasan bagi dirinya.	Ordinal
Peluang untuk berkembang		dorongan dari dalam diri widyaiswara dalam pelaksanaan tugas pengembangan profesi diukur dari KTi yang dihasilkan memberikan peluang untuk pengembangan kariernya misalnya kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan.	
Kemampuan menulis KTI (Y)	Kemampuan mengolah data	kemampuan untuk mengolah data yang diperoleh pada saat penelitian. Data yang diperoleh harus diolah agar mendapatkan hasil untuk disimpulkan	
Larasati (2014)	Kemampuan berbahasa	kemampuan untuk menyusun kalimat yang runtut dan sistematis dalam menyangkut tata bahasa dan kosakata, kaidah-kaidah Ejaan Yang Disempurnakan/EYD, penggunaan kalimat yang tepat sesuai tata bahasa.	
Dan wahyuni (2016)		mengembangkan kemampuan untuk mengusulkan argumen dan mempertahankan argumen dalam menulis.	
Kemampuan berpikir kritis		kemampuan untuk menterjemahkan kalimat yang tersusun dalam bacaan sehingga informasi yang diperoleh dari bacaan dapat diterjemahkan kedalam tulisan melalui kemampuan berfikir kritis dan logis	
Kemampuan pemahaman bacaan		kemampuan ini diperlukan karena kesibukan widyaisawara dalam rutinitasnya seringkali mengabaikan atau menyediakan waktu untuk menulis. Perlu komitmen dari widyaisawara agar memiliki waktu dan kemampuan untuk memanaj kapan saatnya menulis KTI sebagai bentuk pengembangan profesinya.	ordinal

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini jumlahnya relatif kecil yaitu sebanyak 39 orang maka dari itu, seluruh populasi akan dijadikan sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2016:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik pengambilan sampling menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden disusun berdasarkan jenis kelamin, Pangkat/Golongan Ruang, dan Jabatan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	27	69,23
2	Perempuan	12	30,77

Sumber: Responden

Dari hasil pengolahan data kuisisioner dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang atau sebesar 69,23%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar 0,77%. Dari data tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden laki-laki lebih banyak dalam penelitian ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Pangkat/Golongan Ruang

No	Pangkat	Golongan Ruang	Total	
			Jumlah	Persentase
1.	Penata Muda Tingkat I	III/b	1	2,56 %
2.	Penata	III/c	3	7,69 %
3.	Penata Tingkat I	III/d	9	23,08 %
4.	Pembina	IV/a	5	12,82 %
5.	Pembina Tingkat I	IV/b	7	17,95 %
6.	Pembina Utama Muda	IV/c	8	20,51 %
7.	Pembina Utama Madya	IV/d	4	10,26 %
8.	Pembina Utama	IV/e	2	5,13 %
Jumlah			39	100 %

Sumber: Responden

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa bawa pangkat dan golongan ruang responden yang terbanyak saat ini adalah Penata Tingkat I (III/d) yaitu sebanyak 9 orang atau 23,08% sedangkan responden yang memiliki pangkat pangkat penata Muda Tingkat I (III/b) hanya 1 orang atau sebesar 2,56%.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jenjang Jabatan	Total	
		Jumlah	Persentase
1.	Widyaisawara Ahli Pertama	7	17,95 %
2.	Widyaisawara Ahli Muda	16	41,03 %
3.	Widyaisawara Ahli Madya	14	35,90 %
4.	Widyaisawara Ahli Utama	2	5,13 %
Jumlah		39	100 %

Sumber: Responden

Uji Kualitas Alat Ukur

Kuesioner yang telah disusun, harus dilakukan pengujian kulaitasnya. Pengujian ini dilakukan untuk kuesioner pada setiap variabel.

Uji Validitas

Suatu alat ukut dinyatakan sahif jika alat ukut itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan ,membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Pada penelitian ini, dengan jumlah responden (n) sebesar 39 dan menggunakan tingkat kepercayaan (α) sebesar 5% maka nilai r_{tabel} adalah senilai 0,325. Butir-butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada 0,325. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 20*. Untuk variebel Motivasi Intrinsik (X), dari 30 butir pertanyaan, ada 20 butir (80%) yang dinyatakan valid sedangkan 5 (20%) butir lainnya dinyatakan tidak valid. Sementara itu, untuk variabel Kemampuan Menulis (Y) dari 34 butir pertanyaan, ada 24 butir dinyatakan valid (70,59%) dan sisanya sebanyak 10 butir pertanyaan (29,42%) dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha. Pengujian Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 20*. Untuk semua butir pertanyaan pada variabel Motivasi Intrinsik (X1) nilai *croanbachs alpha* = 0,975 berarti untuk kuesioner

variabel ini dinyatakan reliabel. Sementara untuk kuesioner Variabel Kemampuan Menulis (Y) memiliki nilai *croanbachs alpha* = 0,947 yang juga dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganngu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Sehingga dapat menunjukkan kondisi normal pada sebuah pertanyaan layak untuk diuji. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu satu garis lurus diagona dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Pada perhitungan uji normalitas data, data dikatakan normal apabila data memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan modenya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang. Pengujian kenormalan data dilakukan melalui pengujian *kolmogorov – smirnov* untuk semua variabel dengan menggunakan *Software SPSS versi 20*. Tabel 5 menunjukkan uji kenormalan data.

Tabel 5. Uji Kenromalan Data		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardiz ed Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari hasil perhitungan, didapat nilai *Signifikansi z* dalah sebesar 0,140 Nilai ini lebih besar daripada 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai *T hitung* terhadap nilai *T tabel*. Apabila *T hitung* > *T tabel*, maka *Ho* ditolak, namun apabila *T hitung* < *T tabel* maka *Ho* diterima. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka *Ho* ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka *Ho* diterima. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 maka dapat disimpulkanbawaj terdapat pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap Kemampuan Menulis KTI.

Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pendidikan, motivasi dan kemampuan bekerja mempengaruhi kinerja maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,662 atau 66,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 66,2 variabel motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja Sisanya sebesar 43,8% berhubungan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kemampuan menulis widyaiswara dengan tingkat hubungan yang kuat, yang ditunjukkan dengan perolehan nilai korelasi sebesar 0,668 dengan angka sig. (2-tailed) = 0,000 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel} = (0,000 < 0,05)$.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kemampuan menulis KTI widyaisawara dengan nilai korelasi/hubungan (R), yaitu sebesar 0,662 sedangkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,439 yang berarti bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kemampuan menulis KTI widyaisawara adalah sebesar 43,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Kemudian ada pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kemampuan menulis KTI Widyaisawara yang signifikan dengan Fhitung sebesar 28,937 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$, dan juga diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 5,379 sehingga t hitung lebih besar dari pada t tabel ($5,379 > 2,717913$) dengan nilai signifikasni $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi Intrinsik (X) terhadap variabel kemampuan menulis KTI widyaisawara (Y).

Dorongan yang timbul dari dalam diri Widyaisawara untuk bekerja secara baik dalam hal ini untuk melaksanakan tugas dari unsur pengembangan profesi memiliki kategori “sedang”. Sedangkan kemampuan menulis KTI widyaiswara juga masuk pada kategori “sedang. Artinya motivasi dan kemampuan widyaisawara BPSDM Provinsi DKI Jakarta berada ditengah-tengah tidak rendah dan juga tidak tinggi. Dan hal ini didukung dengan data bahwa dari 39 orang widyaisawara BPSDM Provinsi DKI Jakarta sebesar 58,97% telah mempunyai pengalaman menulis KTI di berbagai media publikasi yang menjadi sarana untuk pengembangan profesi widyaiswara dan hanya sebesar 41,03% belum pernah menulis KTI.

REFERENSI

- Ansoriyah, Siti (2017), Pengaruh Pemberian Musik Klasik Terhadap Kemampuan Menulis Berita Siswa Sman 37 Jakarta, *AKSIS: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia Volume 1 Nomor 1, Juni 2017 e-ISSN: 2580-9040 e-Journal: <http://doi.org/10.21009/AKSIS>, diakses 16 Oktober 2019, pukul 19.40 Wib.*
- Kasus Pada Peserta Diklat Karya Tulis Ilmiah Di LAN 8 s.d. 12 JUNI 2015, Journal IAIN Gorontalo, ISSN 1907-0969 E ISSN 2442-8272 Volume 11 Nomor 1, Juni 2015, Hal 96-107 <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>, diakses 04 September 2019, pukul 08.15 Wib [6]
- Hidayati,Siti Noor (2017), *Analisis Faktor Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediai*, Jurnal Maksipreneur, Vol. VII, No.1, Desember 2017, hal 18-30, <https://www.researchgate.net/publication/>, diakses 31 Agustus 2019 01.50 wib.
- Larasati, Rahma Titi, (2014), *Faktor-Faktor Penghambat Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Sekolah Dasar Negeri Lempuyangwangi Yogyakarta*, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta 2014 <https://eprints.uny.ac.id>, diakses tanggal 04 September 14.10 Wib
- Nugroho, Hery. (2011). Cara Mudah Menjadi Guru Penulis. Semarang: Dahara Prize [8] Luthans, Fred, (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach (12thed.)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGrawHill/ Irwin
- Peraturan Kepala LAN Nomor 9 Tahun 2009 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah BAgi Widyaiswara;
- Peraturan Kepala LAN Nomor 26 Tahun 2015 tentang pedoman penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara.
- Peraturan Kepala LAN Nomor 5 Tahun 2009 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara;
- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya;
- Robbins, Stephen P dan Timothy A.Judge. (2008), *Manajemen edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

- Sudarma, Ketut, (2012), *Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan)*. Jurnal Dinamika Manajemen. 1(3), Maret 2012, Hal, 76-83, , diakses tanggal 04 September 23.20 Wib
- Sumarwono, K, (2009), *Pengaruh Kegiatan Seminar dan Dukungan Instansi Terhadap Kompetensi Widyaiswara dalam Menulis Karya Tulis Ilmiah*’, Jurnal Widyaprana vol II (Agustus 2009), Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah. diakses 01 Agustus pukul 13.20 Wib.
- Siagian, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Yulk, Gerry. (2003). *Leadership and Organization (Terjemahan)*. Edisi ke-3. Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.